

Болтман Станислав Олегович

**Формирование механизмов развития персонала
предпринимательских структур в условиях перехода
к информационному обществу**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(предпринимательство)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва, 2009

~~58/01-13~~
11 01 10

Диссертационная работа выполнена на кафедре Прикладного менеджмента и бизнес-консультирования Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ).

Научный руководитель

доктор экономических наук,
профессор
Кузнецов Владимир Иванович

Официальные оппоненты

доктор экономических наук,
профессор
Коротков Анатолий Владимирович

кандидат экономических наук,
профессор
Токмакова Наталья Олеговна

Ведущая организация

Всероссийский заочный финансово-экономический институт (ВЗФЭИ)

Защита состоится 21 января 2010 г. в ____ часов на заседании диссертационного совета Д 212.151.04 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук при Московском государственном университете экономики, статистики и информатики (МЭСИ) по адресу: 119501, г. Москва, ул. Нежинская, д. 7.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ).

Автореферат разослан 21 декабря 2009 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000802279

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент

Е.А. Грачева

Актуальность темы исследования. В долгосрочной перспективе интенсивный путь развития предпринимательских структур объективно предопределен качественным переходом к использованию современных технологий, развитию наукоемких и ресурсосберегающих производств, созданию новых механизмов интеграции материального производства и сферы услуг. Современные предпосылки и условия хозяйствования обуславливают переход от индустриального общества к информационному, где прогрессивное развитие информационных технологий все более трансформирует современные хозяйственные системы в экономику знаний, где сокращается значение факторов природной и социальной среды, но усиливается роль творческих сил личности, участвующей в производственной деятельности. По этой причине эффективность современной экономики во все большей мере определяется информационным капиталом и интеллектуально-творческим потенциалом человеческих ресурсов, к которым в складывающихся условиях предъявляются новые требования и задачи развития. Роль человеческих ресурсов становится краеугольной в формировании, распределении и использовании новых форм и видов знаний.

По мере того, как стратегический акцент перемещается с эффективного управления массовым производством и материальными активами на инновации и эффективное применение знаний и человеческих ресурсов, возникает насущная необходимость совершенствования методов управления и развития персонала, диктуемое высокой динамикой внешней и внутренней среды, появлением новых видов предпринимательских структур, изменениями в организации процессов труда, направлении и характере работ.

Данное положение актуализирует тему настоящего диссертационного исследования, своевременность которого также обуславливается недостатком соответствующих теоретических разработок, их инструментарно-методической неполнотой, отсутствием практических механизмов развития и управления человеческим потенциалом в условиях информатизации, воплощенных в единую технологию стратегического управления.

В этой связи, развитие и обучение персонала, выявление и оптимизация использования потенциала человеческих ресурсов в условиях информатизации российской экономики и общества, приобретает народнохозяйственную значимость, что и определяет тему диссертационного исследования, ее научную новизну и практическую значимость.

Степень разработанности проблемы. Большой вклад в развитие теории постиндустриального и информационного общества сделали зарубежные ученые: Р. Аккоф, И. Ансоф, Д. Белл, П. Друкер, М. Кастельс, С. Кларк,

И. Масуда, Ф.Махлуп, Т. Нельсон, Ф. Николз, И. Нонака, М. Порат, Ф. Узб-стер, Й. Шумпетер и др.

За последние десятилетия к теме глобального информационного общества неоднократно обращались и отечественные ученые. Значительных результатов добились Н.В. Днепровская, В.А. Дресвянников, И.С. Мелюхин, Б.З. Мильнер, С.А. Охрименко, Ю.Ф. Тельнов, С.Н. Селетков, И.В. Соколова, А.И. Уринцов, А.Д. Урсул, А.В. Хорошилов, Д.С. Черешкин, Ю.А. Шрайдер и др. Ими были разработаны собственные определения и концепции нового общества, принципы и подходы к его становлению в России.

Исследованию взаимосвязи управления компанией в условиях информатизации и системы управления персоналом посвятили свои работы отечественные специалисты Т.Ю. Базаров, М.В. Грачев, Г. Десслер, В.А. Дятлов, Д.К. Захаров, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, В.К. Тарасов, В.В. Травин, А.В. Филиппов и др.

В тоже время в отечественной литературе отсутствуют четко сформулированные задачи и принципы развития персонала в условиях информатизации, механизм формирования системы развития персонала в условиях информатизации, что и определило круг проблем для настоящего исследования.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является формирование механизмов развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации.

Для реализации данной цели в работе были поставлены и решены следующие задачи:

- Провести анализ понятийных подходов к определению информационного общества и оценить его роль в развитии экономики России. Выявить особенности развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации, провести диагностику задач и принципов его развития;
- Разработать методику определения потребности в развитии персонала в условиях информатизации;
- Разработать модель выбора линии стратегического развития персонала с учетом жизненного цикла хозяйственной структуры, конкурентного положения на рынках сбыта и требуемого уровня эффективности деятельности;
- Усовершенствовать модель управления персоналом в условиях внедрения информационных технологий, разработать мероприятия, направленные на преодоление сопротивления персонала организационным изменениям;
- Разработать систему развития персонала предпринимательских структур на базе современных инфокоммуникационных технологий (смешанного и дистанционного / е-обучения).

Объектом исследования являются предпринимательские структуры различных отраслей экономики как сложно организованные экономические системы.

Предметом исследования выступают механизмы развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации.

Теоретическая и методическая база диссертационного исследования основывается на системном, ситуационном и процессном подходе, методологии современных теорий в области стратегического управления, управления персоналом, организационного поведения, управления развитием персонала, предпринимательства, конкуренции, оценочной деятельности, производственного менеджмента, управления и повышения эффективности предпринимательских структур.

В качестве исследовательского инструментария в диссертационной работе были использованы методы технико-экономического и финансового анализа.

Информационная база исследования. В работе использованы аналитические материалы и нормативные документы (законы, постановления, целевые программы и проч.) органов исполнительной и законодательной власти, официальные данные Росстата РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства связи и массовых коммуникаций РФ, материалы экономических и социологических исследований, а также данные, опубликованные в средствах массовой информации.

Научная новизна исследования заключается в разработке и совершенствовании механизмов развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации.

К числу наиболее существенных результатов, обладающих научной новизной, автор относит следующие:

1. Выявлены предпосылки развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации. Сформулированы и систематизированы текущие задачи и принципы его развития в условиях информатизации, выявлены факторы, прямо и косвенно влияющие на эффективность развития персонала в условиях становления информационного общества. К таким основным факторам можно отнести: характер, сложность и содержание труда; профессиональную пригодность сотрудников; степень их самостоятельности; интенсивность труда; характер предмета и продукта труда;
2. Разработан механизм анализа потребности в развитии персонала в условиях информатизации. Предложен алгоритм анализа потребности, включающий разбиение выполняемой сотрудником функции на отдельные компоненты, их анализ, позволяющий сопоставить качественные и количественные характеристики деятельности с требуемыми; выявить пер-

спективные области развития в зависимости от потребности компании и потребности сотрудника. Сформулированы рекомендации повышения мотивации в зонах перспективных для компании, но не представляющих интерес для сотрудника;

3. Сформирована модель выбора стратегии развития персонала с учетом жизненного цикла хозяйственной структуры, конкурентного положения на рынках и требуемого уровня эффективности деятельности. Модель основывается на матрице выбора стратегических решений по развитию персонала. Сформулированы рекомендации по достижению на определенном жизненном цикле компании и с учетом ее текущего конкурентного положения трех возможных уровней эффективности: повышение стандартов простого выполнения функций; совершенствование за счет эффективного планирования и выбор вектора развития персонала;
4. Предложена алгоритм управления персоналом в условиях его сопротивления нововведениям, основанный на модели организационных изменений на отдельные стадии которой наложены рекомендуемые действия по коммуникативной поддержке перехода к принятию организационных изменений (коммуникативные стратегии каждого этапа перехода);
5. Разработана стратегия развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации на основе современных информационных и коммуникационных технологий (смешанного и дистанционного / электронного обучения). В рамках данной системы разработан специализированный тест, учитывающий 2 базовые шкалы: «индивидуализм + коллективизм» и «исполнитель + созидатель», что позволяет четко разделять персонал и обосновать рекомендации по его эффективному развитию.

Работа соответствует п.10.10 «Методология, теория обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур»; п.10.12 «Технология процесса разработки и принятия управленческих решений в предпринимательских структурах»; п. 10.14 «Стратегическое планирование и прогнозирование предпринимательской деятельности» паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (предпринимательство).

Практическая значимость полученных результатов. Основные положения, выводы, рекомендации, содержащиеся в диссертационном исследовании, носящие специализированный характер (система факторов, влияющих на развитие персонала, механизмы диагностики потребности в обучении, возможности применения прогрессивных **инфокоммуникационных** обучающих средств (смешанного и электронного обучения и др.) могут быть использованы отделами по развитию персонала и специалистами в этой области на крупных, средних и малых предприятиях различного профиля, что можно от-

нести к микроуровню возможного использования полученных диссертантом результатов.

Отдельные же результаты (принципы развития современных предпринимательских структур в России, современный уровень развития отечественных предпринимательских структур, исследование национальных особенностей и ментальности управления предприятиями России и др.) - при планировании, прогнозировании своей деятельности другими функциональными отделами в организациях различного профиля, в том числе государственных, что в некоторой степени отражает макроуровень возможного использования полученных в ходе исследовательской работы результатов.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования доложены и получили одобрение на ежегодной научно – практической конференции «Роль бизнеса в трансформации российского общества» (Москва, 2008), а также на конференции «Актуальные вопросы управления деятельностью предприятий различных отраслей» (Москва, 2008).

Отдельные положения могут быть использованы в учебном процессе Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ) при преподавании дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Технология обучения и развития персонала», «Управление персоналом».

По теме диссертации опубликовано 8 работ, общим объемом 11,4 п.л., в том числе статья в журнале, рекомендованном ВАК объемом 1 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, содержит 20 рисунков, 21 таблицу и 9 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы, определено состояние изученности исследуемой проблемы, сформулированы цели и задачи работы, научная новизна, обоснована практическая значимость диссертационного исследования.

Первая группа проблем посвящена анализу теоретико-понятийных подходов к определению информационного общества и выявлена его роль в российской экономике. Предложено обоснование категории «информационное общество». Определена структура и состав понятия. Выявлены базовые предпосылки и задачи развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации, сформированы принципы развития персонала в этих условиях.

Оценив преимущества и недостатки основных теорий информационного общества, автор синтезировал собственное понятие *информационного общества*, которое можно определить как общество, в котором информация является ключевым компонентом экономической и социальной жизни, при этом большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний. Производство информационного продукта, а не продукта материального, служит движущей силой развития такого общества.

При этом *материальной основой* информатизации экономики является ее компьютеризация, создание телекоммуникаций, что позволяет создать принципиально новые возможности экономического развития для многократного роста эффективности общественного труда, более оптимального решения социальных и экономических проблем, что в конечном итоге способствует формированию экономических отношений принципиально нового типа.

Интеллектуальной основой информатизации экономики являются достижения фундаментальных и прикладных наук, которые воплощаются в новых информационных технологиях и средствах производства, что в свою очередь становится основой для дальнейшего совершенствования научно-технических и технологических разработок с применением принципиально новых, прогрессивных информационных инструментов научных исследований.

В этой связи, можно говорить о том, что информационное общество – это общество, основанное на знаниях, и более полно его можно представить в следующем виде (рис. 1):

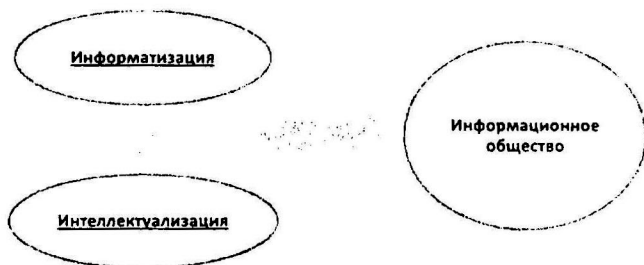


Рис. 1. Структура информационного общества

При этом знания являются ключевой составляющей, так как медиатизация и компьютеризация сами по себе не имеют экономического смысла. По сути, она служит основанием перехода к экономике нового типа, поскольку повышение интеллектуального уровня общества создает предпосылки для создания новых знаний.

В работе сформулированы основные предпосылки, определяющие необходимость пересмотра методов управления и развития персонала в условиях информатизации:

1. Базовые изменения во внешней среде функционирования компаний.

К наиболее существенным из них отнесены:

- сокращение времени удовлетворения любых общественных потребностей в результате использования новых информационных и телекоммуникационных технологий, что требует повышенных темпов генерации знаний, преобразование их в практические навыки и реализации в виде товаров, работ, услуг;
- сложность интеграционных процессов материального и нематериального производства, поскольку высокие технологии во все большей степени распространяются в сфере услуг, а материальная сфера, в свою очередь, является крупнейшим потребителем специализированных услуг;
- возникновение целого ряда услуг, работ и договорных отношений, осуществляемых только в электронной форме, без посредства бумажных носителей;
- появление новых форм и видов предпринимательских структур. В разных масштабах и модификациях создаются горизонтальные структуры, сетевые организации, «организации с внутренними рынками», формирующие новые требования к персоналу и руководителям, их профессиональной подготовке, поведению, интеллектуальному потенциалу.

2. Базовые изменения во внутренней среде компаний, усложнение процессов организации производства и труда на базе внедряемых техники и технологий. Данное положение качественно меняет технологии и подходы к

управлению людьми в организациях. В связи с этим, все большее распространение получает подход к управлению организацией с позиции оптимизации человеческого капитала. При таком подходе основной целью управления становится наиболее полное использование знаний и связанных с этим возможностей и мотивации и т.д.;

3. Направления изменения характера работ, выполняемых в организации. Отсутствие информации зачастую приводит к падению рынков и препятствует их созданию, поэтому управление знаниями и формирование механизмов развития персонала современных предпринимательских структур помогают адаптироваться к новым условиям и являются важнейшими задачами современного управления;

4. Появление новых объектов управления, имеющих особенности управления. К ним в первую очередь стоит отнести управление знаниями и компетенциями, различными видами интеллектуального капитала компании, которые ставят новые задачи и требуют пересмотра прежних методов работы и развития персонала организации в условиях информатизации;

5. Изменения в организационной и социальной жизни компании: изменение структуры корпоративных ценностей и ценностей индивида, изменение характера внутригрупповых отношений и корпоративной культуры в целом.

Таким образом, в современных условиях организационные знания эффективно могут развиваться благодаря знаниям каждого сотрудника и должны включать в себя усовершенствованный спектр принципов, правил, методов, процедур, обеспечивающих деловую активность организации и ее кадровый потенциал.

В связи с этим, были сформированы *следующие концептуальные задачи развития персонала современных предпринимательских структур в условиях информатизации:*

- применение стратегического подхода к инновациям, мотивации и стимулированию;
- накопление и обеспечение роста распространения знаний, интеллектуального капитала внутри организации;
- предоставление широких прав и возможностей работникам всех уровней организации;
- сбор и интеграция внешней и внутренней информации, доведение до сотрудников основных приоритетов развития компании;
- практическое создание организационных, технологических и экономических условий для творческой деятельности и прогрессивных изменений;
- организация современных рабочих мест, обеспечивающих доступ в базу данных в масштабе всей организации; последовательную передачу знаний без посредников; возможность вносить в систему дополнительные

знания по всей организации; работу в любое время независимо от отдаленности; наиболее полное использование знаний; возможность работать на языке, известном пользователю.

- идентификация интеллектуального капитала, разработка политики управления интеллектуальным капиталом на предприятии;
- документальное оформление интеллектуального капитала и занесение его в базу знаний.

Поскольку эффективность управления знаниями в информационном обществе зависит от успешной интеграции людей, процессов и технологий, недостаточный уровень развития одного из этих факторов может ограничить распространение и использование знаний. В этой связи были сформулированы следующие принципы развития персонала в информационном обществе: необходимость персонализации, полезности, определенности знаний и вознаграждения людей за знания.

При этом в исследовании определены текущие приоритеты и принципы развития отечественных организаций с целью выявления «разрывов» данных принципов от их рекомендуемых значений в рамках разработки механизмов развития персонала в условиях перехода к информационному обществу.

С этой целью было проведено самостоятельное выборочное обследование ряда предприятий – респондентов Москвы и Московской области. В опросе был использован рейтинг потенциальных ведущих идей в сфере развития персонала, представленных в работе Д.Д. Метьюза.

Обследование включало:

а) составление опросного листа по выявлению позиций респондентов относительно использования 10 ключевых принципов Д.Д. Метьюза, как наиболее важных для развития персонала современных компаний;

б) проведение социального опроса российских компаний путем анкетирования менеджеров по персоналу среднего и высшего звена, посредством отправки и получения данных через электронную среду. Компании были предварительно поделены на 4 основные категории – компании госсектора, крупный бизнес, мелкое предпринимательство и смешанные формы хозяйствования. В опросе участвовало 100 человек из 74 компаний.

Основными принципами развития персонала в России, согласно полученным данным, необходимо считать управление интеллектуальным потенциалом и развитие лидеров (как процесс), что также соответствует и западным оценкам. В качестве третьего существенного принципа, согласно средней оценке, выступает развитие для всех – концепция обучающей организации.

Далее следуют в порядке значимости – связь развития персонала со стратегией, индивидуальное развитие, совершенствование коммуникаций, управ-

ление информационным капиталом. Дифференцированные оценки значимости для предпринимательских структур различного типа (государственные, мелкое предпринимательство, крупное предпринимательство, смешанный тип) приведены на рис. 2.

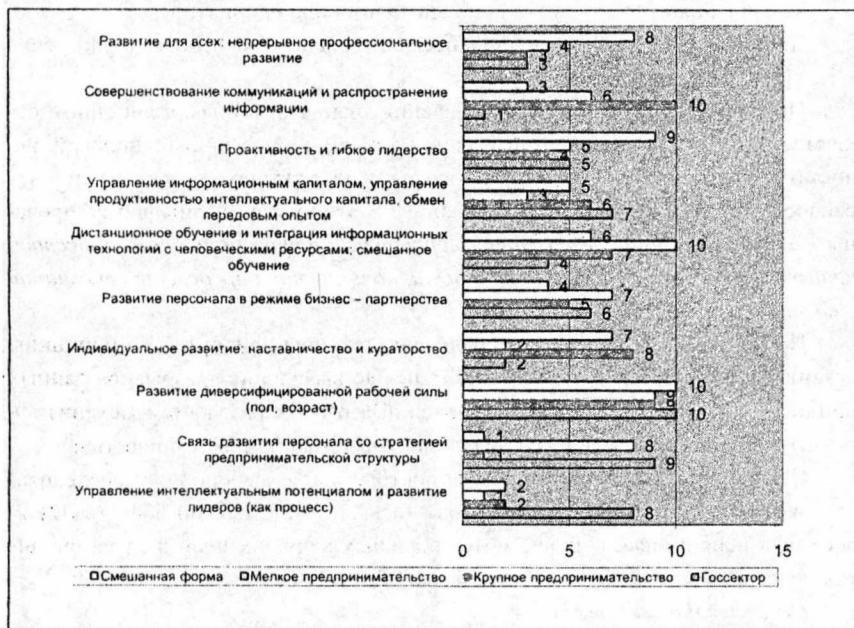


Рис. 2. Сравнительный анализ рейтингов ведущих принципов в области развития персонала по организациям различных организационно-правовых форм

Из рейтинга видно, что наименьшую популярность в России имеют принципы развития диверсифицированной рабочей силы и дистанционное обучение, а также интеграция информационных технологий с человеческими ресурсами.

Вторая группа проблем связана с разработкой стратегии развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации и включает в себя оценку персонала в системе повышения эффективности работы предприятия в условиях информатизации; разработку критериев, показателей и факторов эффективности развития персонала предпринимательских структур при переходе к информационному обществу; формирование механизмов развития и построение модели стратегии развития персонала современных предпринимательских структур.

Проведенный анализ факторов повышения эффективности производства по различным его направлениям (интенсивному и экстенсивному) позволил

установить и обосновать решающую роль персонала в системе повышения результативности общей деятельности. В то же время, был сделан вывод, что персонал комплексно влияет на эффективность деятельности, а именно: эффективный его подбор, адаптация, использование, развитие, высвобождение – как система характеристик данного комплекса обуславливает человеческую компоненту, ее вклад в повышении социально-экономической результативности предпринимательской структуры.

Таким образом, концепция оценки роли развития персонала в повышении эффективности деятельности состоит в следующем: эффективность развития персонала – одна из базовых характеристик интегрированного комплекса взаимосвязанных показателей управления персоналом, вносящая существенный вклад в повышение общей эффективности деятельности (рис. 3).



Рис. 3. Взаимосвязь управления и развития персонала с эффективностью деятельности предпринимательских структур в условиях информатизации

Руководствуясь данным утверждением, было отмечено, что эффективность каждого этапа управления персоналом вносит свой вклад в повышение результативности деятельности в условиях информатизации, которые можно описать определенными социально – экономическими показателями.

В то же время, развитие персонала является ведущим звеном данной системы и прямо или косвенно обуславливает эффективность реализации других стадий управления персоналом. Так, осуществляя эффективный подбор, можно заранее планировать численность, профессиональные характеристики сотрудников и их возможные пути развития; на стадии эффективной адаптации проводить оценку деятельности, оценивать скрытые способности для развития; на стадии использования создавать условия для реализации данных способностей, на стадии непосредственно обучения и развития – повышать их квалификационный и профессиональный уровень; на стадии высвобождения – давать работникам шанс быть востребованными на других рабочих местах.

В качестве критериев области эффективности управления и развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации, могут выступать выполнение поставленных заданий при определенном качестве работы, снижение издержек, возникающих из-за повышенной текучести персонала, необоснованных простоев и др.

Для характеристики использования персонала после прохождения программ обучения и развития, различными исследователями и специалистами предлагались разные виды моделей.

Наиболее общими показателями, предлагаемыми к оценке данного аспекта выступают следующие:

- Разность уровней производительности труда, их соотношение;
- Экономия численности работников (экономия времени) в результате увеличения выработки при повышении производительности труда.

Безусловно, система показателей, необходимых для определения эффективности обучения и развития персонала предпринимательских структур, нуждается в доработке. Решение этой важной задачи позволит объективно оценивать эффективность организационных и социальных мероприятий, уточнять ближайшие цели и задачи развития персонала.

Была предложена концепция и показатели оценки социальной и экономической эффективности развития персонала.

При оценке экономической эффективности, была установлена целесообразность систематизации полученных видов экономических результатов по области приложения (т.е. по определенным элементам функциональных подсистем).

Оценку социальных результатов и их влияние на общую эффективность деятельности предпринимательской структуры целесообразно оценивать не с точки зрения приложения развивающих усилий, а с точки зрения их инициа-

торов. Это может помочь определить мотивацию компании в проведении тех или иных процедур развития, а также провести более глубокий анализ усилий и результатов.

Так, инициаторами программ обучения и развития могут выступать различные функциональные подсистемы кадровой службы предприятия, реализующие различные по своему предназначению и направленности программы обучения и развития. В связи с этим, оценка видов социальных результатов должна проводиться исходя из направленности программ обучения.

Также, было установлено, что эффективность развития персонала предпринимательских структур, во многом определяется полнотой учета факторов, прямо и косвенно влияющих на успешность подготовки, планирования и реализации программ обучения и развития.

В связи с этим, в работе проведена систематизация факторов, влияющих на развитие предпринимательских структур в условиях информатизации. Кратко эти факторы представлены на рис. 4.

Обозначенные выше факторы влияют на содержание, интенсивность программ, определяют выбор методов и средств обучения.

Наиболее важными выявленными факторами являются: содержание труда, включающее сложность труда и степень самостоятельности контингента обучаемых; профессиональную пригодность; интенсивность и характер предмета и продукта труда. Эти характеристики позволяют охарактеризовать индивида, характер его труда, тип и вид потребности в развитии на отдельно взятом рабочем месте. Эти признаки можно отнести к прямым, показывающим линейную зависимость между определенным обучаемым и программой его развития.

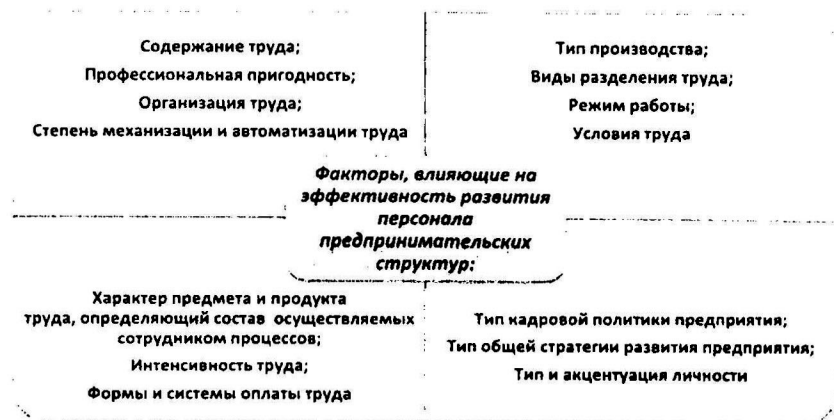


Рис. 4. Факторы, влияющие на эффективность развития персонала предпринимательских структур

Формирование механизмов развития персонала предпринимательских структур в условиях построения информационного общества должно быть взаимосвязано с общей стратегией развития предпринимательских структур, обеспечивая тем самым всестороннюю поддержку реализации поставленных целей и задач.

Наибольшее значение придастся достоверной оценке реальных потребностей обучения сотрудников в организации, т.к. от нее во многом зависит эффективность дальнейшего развития персонала и социально – экономические результаты компании в целом.

Также, в ходе исследования, был предложен пяти шаговый алгоритм выявления потребностей в обучении и развитии персонала, построенный на нескольких научных методах: дифференциальном, методе сравнения, комплексном методе оценки и экспертном ранжировании полученных результатов. Это исследование позволяет определить области эффективного взаимодействия в рамках построения эффективных взаимоотношений, направленных на развитие «сотрудник» – «компания».

На первом этапе, предлагается разбить должностные обязанности сотрудников на ряд составляющих компонентов (табл. 1).

На втором этапе производится оценка каждого исследуемого параметра профессии на основе дифференциального метода исследования. Сущность метода заключается в изучении и систематизации мнений экспертов (специалистов в области развития и обучения персонала) при помощи системного анкетирования.

Каждый эксперт должен пройти тестирование на компетентность в области анализа путем «самооценки».

Общий уровень квалификации эксперта в узкой области специализации предлагается оценить при помощи коэффициента компетентности.

Дифференциальный метод, который предлагается применить на втором этапе алгоритма, основан на использовании и сопоставлении единичных параметров выполнения каждой функции специальности и качества данной функции базы сравнения путем построения для них соответствующего параметрического индекса (I_{Gi}):

$$I_{Gi} = \frac{G_i}{G_i^3} \quad (1)$$

где $i = 1, \dots, n$; G_i – значение i -го параметра выполняемой функции определенной специальности;

G_i^3 – значение i -го параметра функции данной специальности, принятой за базу сравнения.

Таким образом, на втором этапе выявляются отклонения каждой характеристики от принятого эталонного значения.

На третьем этапе, определена доля каждого элемента (навыков и знаний, психофизиологических особенностей), в составе рабочих функций имеющих значимые отклонения от эталонного значения. Это позволило оп-

ределить элемент работы вызывающие наибольшие трудности у сотрудников (недостаток навыков, незнание методов, плохая подготовка, личностные качества и т.д.).

Метод комплексной оценки позволил при помощи параметрического индекса сформировать область проблем в работе сотрудника по каждой выполняемой им функции.

Параметрический индекс (I_i) для совокупности параметров - элементов, комплексно учитываемых в рамках одной оцениваемой характеристики работы, рассчитывается с учетом доли отдельных его составляющих:

$$I_i = \sum_{j=1}^m I_{ij} a_{ij} \quad (2)$$

где $I_{ij} = q_{ij} / q_{ij}^3$, где $j = 1, \dots, m$ - характеристики i -го элемента какой-либо функции оцениваемой работы;

q_{ij}, q_{ij}^3 - значение j -ой характеристики i -го показателя оцениваемого элемента какой-либо функции работы и элемента данной функции базы сравнения;

a_{ij} - весовой коэффициент j -ой характеристики в i -м показателе выполнения элемента какой-либо рабочей функции.

На четвертом этапе произведен расчет рангов и весомости показателей, определенных экспертами и сотрудниками (табл. 1). Это позволяет обосновать мотивацию сотрудников к развитию с учетом интересов предпринимательской структуры.

Таблица 1

Расчет рангов и весомости показателей, определенных экспертами сотрудниками

Области работы сотрудника, требующие улучшения:	Ранжирование и расчет весомости показателей по оценкам руководителей и экспертов					Расчет весомости показателей по оценке сотрудника	Обратное значение (X_{oi})	Весомость факторов, сотрудника % (P_i)
	Сумма рангов	Средний ранг (X_i)	Ранжировка Показателей	Обратное значение (X_{oi})	Уд.вес факторов, % (P_i)			
Работа с базами данных MS Access	9	1,8	2	0,56	31	4	0,25	7
Скорость печати	19	3,8	4	0,26	14	2	2	56
Английский язык	14	2,8	3	0,36	20	1	1	28
Выявление квалификационных соответствий/ расхождений при проведении интервью	8	1,6	1	0,63	35	3	0,33	9

Ранжирование показателей по оценке функций проводится по средним рангам.

Ранги присваиваются по каждой изучаемой компоненте профессии квалифицированными экспертами.

На пятом этапе предлагается построить график пересечения интересов компании и сотрудника в плане развития и повышения квалификации, выделяя и обосновывая зоны эффективного взаимодействия. В рамках второй главы производится формирование стратегической линии развития персонала. При этом учитываются следующие составляющие: общая корпоративная стратегия, определяющая приоритеты развития, жизненный цикл компании и конкурентное положение на целевых рынках сбыта. На основе сказанного выше сформирован модель стратегии развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации (рис. 5).

	Уровень эффективности	Стадия жизненного цикла			
		Зарождение	Рост	Зрелость	Спад
Слабая рыночная позиция	Действовать правильно: внедрение.	Выполнение существующих правил и процедур.	Принятие стандартов; Сертификация; Стандартизация; Адаптация.	Соотнесение.	Развитие и внедрение новых стандартов качества и контроля выпускаемых товаров, услуг
Сильная рыночная позиция	Действовать лучше: совершенствование.	Развитие и внедрение новых стандартов качества и контроля выпускаемых товаров, услуг.	Передача передового и личного опыта; Бенчмаркинг; Адаптация.	Соотнесение.	Эксперимент; Развитие индивидуального и коллективного потенциала; Формирование команд
Лидер	Действовать лучше и по-новому: инновация.	Эксперимент; Развитие индивидуального и коллективного потенциала; Формирование команд.	Формирование новых продуктов, услуг, решений; Воспитание командного духа; Связь; Адаптация.	Соотнесение.	Преданность делу.

Рис. 5. Моделирование развития персонала в зависимости от жизненного цикла и требуемого уровня эффективности предпринимательской структуры в условиях информатизации

Модель основывается на матрице выбора стратегических решений по развитию персонала, где предлагаются рекомендации по достижению на определенном жизненном цикле компании и с учетом ее текущего конкурентного положения 3-х возможных уровней эффективности: повышение стандартов

простого выполнения функций; совершенствование за счет эффективного планирования и выбор вектора развития персонала.

Модель, использованная при формировании стратегии развития персонала, позволяет достичь согласованного баланса интересов различных сторон, и может быть использована наряду с другими методами формирования стратегии развития персонала.

Третья группа проблем посвящена анализу и совершенствованию стратегии развития персонала предпринимательских структур в условиях информатизации; формированию методики оценки стратегии развития персонала предпринимательских структур; разработке модели преодоления сопротивления организационным изменениям, реализуемым в ходе развития персонала предпринимательских структур и совершенствованию стратегии развития персонала на базе современных инфокоммуникационных технологий.

В ходе совершенствования модели управления и преодоления организационных изменений, связанных с внедрением результатов научно-технического прогресса, на ее отдельные стадии были наложены рекомендуемые действия по коммуникативной поддержке перехода к принятию организационных изменений.

В данной группе проблем был предложен инструментарий совершенствования стратегии развития персонала в условиях информатизации за счет оценки возможности применения в обучении современных инфокоммуникационных технологий (смешанного и дистанционного / электронного обучения), а также предложена концепция оценки наиболее эффективного метода обучения применительно к типу темперамента сотрудника и характера работы, которую он будет выполнять.

В рамках данной концепции, была выдвинута гипотеза о том, что применение технологий дистанционного и электронного обучения тем эффективнее, чем более рутинной, требующей простого исполнения является решаемая задача. Данный постулат с точки зрения автора был верен как для экстравертов, так и для интровертов, т.е. и стремление к индивидуализму, и, напротив, склонность к работе в группах одинаково хорошо сочетаются с применением информационных технологий в обучении для повышения эффективности текущей, рутинной работы, требующей простого исполнения.

Верно и наоборот – чем выше творческий, инновационный, созидательный характер работы, тем менее эффективны средства электронного обучения, как в случае с экстравертами, так и в случае с интровертами. Данное положение обусловлено низкой эффективностью внедряемых методов и обучающих курсов, ограничивающих творческую деятельность взаимодействием с интерфейсом компьютера.

Для проверки данной гипотезы по двум основным категориям показателей «индивидуализм + коллективизм» и «исполнитель + созидатель», была осуществлена собственно – случайная бесповторная выборка, где с вероятностью 0,997 ($t=3$), было рассчитано необходимое количество испытуемых для получения достоверных сведений об эффективности их работы с предельной ошибкой 2%, принимая во внимание, что общая численность работающего на исследуемом предприятии персонала составляла 1100 человек. Необходимый объем выборки составил 20 человек, которые были предварительно разделены на две группы: экстравертов и интровертов. Далее была осуществлена статистическая и аналитическая обработка данных по их производительности после прохождения электронного обучения, учитывая тип темперамента и характер выполняемой работы.

Полученные результаты свидетельствовали о том, что выбор смешанного и е-обучения эффективен не всегда. Эффективность данного выбора обусловлена и определяется следующими базовыми факторами, которые необходимо учесть при оценке кандидатов, подходящих под данный вид обучения и задач, которые должны быть решены:

- Способностью индивида работать в команде / склонностью к индивидуализму (что зачастую связано с типом темперамента оцениваемого сотрудника);
- Акцентуацией его личности – склонностью к созиданию (созидатель, инноватор, лидер) / либо склонностью к исполнению, подчинению (исполнитель).

Данные факторы были определены в результате оценки преимуществ и недостатков смешанного и е-обучения, а гипотеза подтверждена в результате апробации тестового инструментария и проведения последующего статистического эксперимента. В результате, были получены следующие выводы относительно применения смешанного и е-обучения:

- Смешанное, и особенно, е-обучение в большей мере отвечают потребностям развития навыков выполнения простых рабочих функций (зачастую более механистических, нежели психологически или личностно ориентированных) и в меньшей – творчеству, саморазвитию, самосовершенствованию, генерации новых идей; снижает мотивацию к повышению эффективности работы в результате отсутствия взаимодействия между людьми;
- Данные виды обучения могут препятствовать созданию благоприятного климата, развитию чувства партнерства, воспитанию командного духа, снижая ощущение значимости индивида и его мнения в компании.

В результате подтверждения гипотезы, был сформирован и предложен тест, учитывающий 2 базовые шкалы: «склонность индивида работать в ко-

манде / индивидуализм» и тип акцентуации личности: «исполнитель / созидатель» для более эффективного развития персонала. Результаты теста могут быть использованы при разработке рекомендаций по выбору целевой группы и формы обучения, в том числе и электронной, с учетом интересов сотрудников и организации.

В заключении сформулированы основные выводы проведенного исследования, теоретических и практических особенностей формирования и совершенствования стратегических механизмов развития персонала, как одного из доминантных факторов повышения эффективности деятельности. Даны предложения по комплексной оценке социально-экономических результатов обучающих и развивающих программ, как на общекорпоративном уровне, так и на уровне отдела и отдельно взятого сотрудника.

**Основные публикации автора по теме исследования:
Статьи в журналах, рекомендованных ВАК:**

1. Болтман С.О. Сравнительный анализ теоретических подходов к определению кадрового потенциала предприятий // Научно-информационный журнал Экономические науки. – М., 2008. – № 4. – 1,0 п.л.

В других изданиях:

2. Болтман С.О. Проблемы формирования комплексной стратегии развития человеческих ресурсов на предприятиях современной России // Менеджмент в новом веке глазами молодых ученых – Материалы I научно-практического семинара. – М.: МЭСИ, 2007. – 0,7 п.л.
3. Болтман С.О., Решетько Н.И. Роль кадрового потенциала в общей стратегии развития предприятия // Актуальные проблемы управления в условиях перехода к информационному обществу. – М.: МЭСИ, 2007. – авторских 1,2 п.л.
4. Болтман С.О., Решетько Н.И. Проблемы управления предпринимательскими структурами комплексов и отраслей в условиях перехода к информационному обществу // Международный научный конгресс. – М.: МФПА, 2009. – 0,2 п.л., из них авторских – 0,1 п.л.
5. Болтман С.О., Решетько Н.И. Анализ роли становления информационного общества в России // Международный научный конгресс. – М.: МФПА, 2009. – 0,2 п.л., из них авторских – 0,1 п.л.
6. Болтман С.О., Решетько Н.И. Задачи и принципы управления персоналом предпринимательских структур в условиях перехода к информационному обществу // Международный научный конгресс. – М.: МФПА, 2009. – 0,2 п.л., из них авторских – 0,1 п.л.
7. Болтман С.О., Решетько Н.И. Оценка современного уровня информатизации российской экономики и общества // Международный научный конгресс. – М.: МФПА, 2009. – 0,2 п.л., из них авторских – 0,1 п.л.
8. Болтман С.О., Решетько Н.И., Иванова-Швец Л.Н. и др. Теоретические основы развития персонала предпринимательских структур в условиях перехода к информационному обществу // Научный отчет. – М.: МЭСИ, 2009. – 20 п.л., из них авторских – 8,1 п.л.

162
Подписано к печати 14.12.09

Формат издания 60x84/16

Печ.л. 1,4

Заказ № 8265

Бум. офсетная №1

Уч.-изд.л. 1,3

Печать офсетная

Тираж 100 экз.

Типография издательства МЭСИ. 119501, Москва, Нежинская ул., 7